

Warszawa, dnia 6 września 2019 r.

Poz. 1709

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia 30 sierpnia 2019 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy**

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289 oraz z 2019 r. poz. 1197) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 2 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.”;

2) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. W przypadku upoważnienia przez pracownika innej osoby do odbioru świadectwa pracy upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej.”;

3) uchyla się § 4 i § 6;

4) w § 7 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2, 4 i 4a pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.”;

5) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

**§ 2.** Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 7 września 2019 r.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: *B. Borys-Szopa*

---

<sup>1)</sup> Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 1054).

Załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy  
i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2019 r. (poz. 1709)

### WZÓR

.....  
(pracodawca oraz jego siedziba lub  
miejsce zamieszkania)

.....  
(miejsowość i data)

.....  
(numer NIP lub REGON-PKD)

### ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że .....  
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)

urodzony .....  
(data urodzenia)

był zatrudniony .....  
.....  
(pracodawca)

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

w okresie od ..... do ..... w wymiarze .....

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od ..... do .....  
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę .....
- .....
- .....
- (rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)
4. Stosunek pracy ustał w wyniku:
- a) rozwiązania .....
- (tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
- b) wygaśnięcia .....
- (podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)
5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy .....
- (okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)
6. W okresie zatrudnienia pracownik:
- 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze .....
- (urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- w tym .....
- (urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 2) korzystał z urlopu bezpłatnego .....
- (okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)
- 3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze ..... w ..... częściach
- 4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie .....
- (podstawa prawna udzielenia urlopu)
- w wymiarze ..... w ..... częściach, w tym na podstawie art. 182<sup>1c</sup> § 3 Kodeksu pracy w ..... częściach
- 5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie .....
- (podstawa prawna udzielenia urlopu)
- w wymiarze ..... w okresie (okresach) .....
- w ..... częściach
- 6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach) .....



## POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

*(podstawa prawna – art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy)*

### **SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY**

1. Nr REGON-  
PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.
- NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.
2. Data – w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2, 4 i 4a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289, z późn. zm.), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.
3. W ust. 1 – pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),  
– pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

4. W ust. 4 lit. a
- pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup>, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy:
    - za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie,
    - bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53, albo art. 55 Kodeksu pracy,
    - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
5. W ust. 6:
- w pkt 1
- pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy,
- w pkt 3 i 4
- pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 5
- w przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,
- w pkt 11
- pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r., przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U.

poz. 43, z późn. zm.) – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,

- w pkt 12 – pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,
- w pkt 13 – pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, z późn. zm.).

6. W ust. 8 pracodawca zamieszcza informację:

- 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;
- 2) na żądanie pracownika:
  - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
  - b) o uzyskanych kwalifikacjach,
  - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.